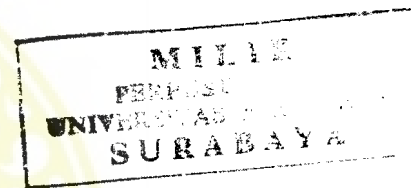


Per 50 51  
Dya  
a

# SKRIPSI

**ADRI DYASITA**

## **ASPEK HUKUM TENAGA KERJA DENGAN SISTEM KERJA KONTRAK**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2000**

# **ASPEK HUKUM TENAGA KERJA DENGAN SISTEM KERJA KONTRAK**

## **SKRIPSI**

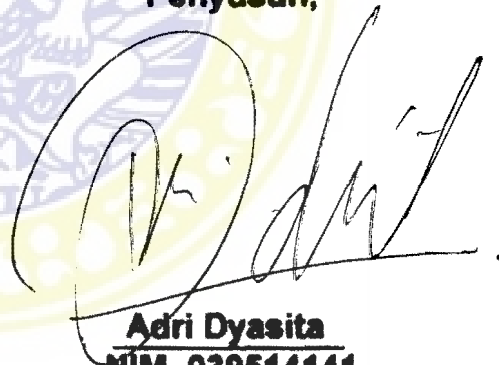
**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN  
UNTUK MENCAPAI GELAR SARJANA HUKUM**

**Pembimbing,**



**R. Indarsoro, S.H.**  
**NIP. 130325845**

**Penyusun,**



**Adri Dyasita**  
**NIM. 039514141**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2000**

## **BAB IV**

### **PENUTUP**



#### **1. KESIMPULAN**

Dalam pembuatan kontrak akan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT), tahap awal perjanjian merupakan tahapan atas kesepakatan dari para pihak yang mempunyai dasar kepentingan.

Kepentingan tersebut pada tahap awal akan mengalami proses tarik-ulur kepentingan melalui negoisasi. Dalam negosiasi ini nilai semangat hubungan pancasialis diperlukan dan harus ditrapkan, mengingat akan asas hubungan kebebasan berkontrak. sehingga hal ini akan mencegah penindasan, kesesatan, penipuan dalam berkontrak dan akan menjunjung tinggi nilai-nilai kepentingan dan kebersamaan.

Dalam penerapaaan kesepakatan kerja dalam suatu kontrak kerja, maka pemenuhan atas rambu-rambu hukum dan perundang-undangan harus dilaksanakan, mengingat pemenuhan atas ketentuan tersebut merupakan filter atas penjabaran dari pemenuhan pancasila dan UUD 1945 guna kesejahteraan dan kepentingan bersama . dalam hal ini peran dari pemerintah (Depertemen Tenaga Kerja) sangat berperan sebagai penegak hukum dan pengawas dalam penataan hubungan kerja para pihak.

Mengingat pemerintah berperan sebagai *katalisator*, *stabilitator* dan *mediator* bagi para pihak agar kepentingan mereka terlindungi kedudukannya dengan menetapkan hukum dalam perundang-undangan.

Dalam kesepakatan kerja waktu tertentu, kepatuhan para pihak memenuhi ketentuan dalam kesepakatan kerja sangat diutamakan mengingat sifat hubungan kerja yang kontraktual. Sehingga adanya penyelwengan atas pelaksanaan kesepakatan kerja, akan mengakibatkan pertikaian para pihak. Selain itu penyelewengan keberadaan kontrak kerja juga dapat dipengaruhi oleh swasana keadaan kerja yang memungkinkan pelaksanaan perjanjian.

Penyelesaian pertikaian dalam kesepakatan kerja waktu tertentu lebih diutamakan dengan melalui jalan kebersamaan yaitu dengan jalan musyawarah mufakat, tetapi juga dapat dimungkinkan dengan mengajukan permohonan penyelesaian kepada pemerintah ( P4 ) jika dirasa perlu dan telah berlarut-larut.

#### 1. Saran.

Mengingat dalam pembuatan kesepakatan kerja khususnya mengenai kerja waktu tertentu, tahap awal (tahap negosiasi) merupakan tahap yang menentukan. Maka perlu kiranya para pihak (pengusaha dan pekerja) dalam pembuatan kesepakatan mengutamakan akan persamaan tujuan dan pengertian akan persamaan kedudukan masing-masing terlebih dahulu, sehingga untuk proses selanjutnya kesepakatan akan lebih mudah dalam pengaturannya.

Mengingat akan pemenuhan aturan tatanan hukum dan perundangan dalam kontrak, maka perlu suatu usaha bersama dimana pihak pemerintah perlu lebih mengefektifkan peran pengawasan dan penegakannya, serta perlunya kesadaran dari pengusaha dan pekerja atas kepatuhannya dalam pemenuhan aturan hukum dan perundang-undangan. Sehingga dari sini saya dapat mengajukan saran atas pentingnya peraturan pemerintah:

- perlunya suatu upaya untuk lebih mensosialisasikan peraturan perundangan yang mengatur tentang kesepakatan kerja, yang selama ini terkesan tercerai-berai sehingga akan sulit dalam pemahannya dalam praktek dimasyarakat.
- Perlu adanya upaya pengefektifan peran pemerintah beserta tata caranya agar peraturan dapat terlaksana, terutama dalam penegakan upaya paksa sehingga penyelewengan akan ketentuan kesepakatan kerja waktu tertentu dapat terkendali dalam pencegahannya.
- Untuk jangka panjang, pengaturan mengenai kesepakatan kerja waktu tertentu perlu disesuaikan. Mengingat dalam peraturan tersebut terdapat kekurangan dalam ketentuan paksa (pelanggaran), sehingga peraturan tersebut terkesan hanya sebagai hibauan pemerintah bukan sebagai peraturan pemerintah.

Dalam penyelesaian pertikaian hubungan kerja kebersamaan dan pengertian para pihak atas kepercayaan dalam melakukan pekerjaan sangat perlu, mengingat dasar hubungan kerja yang sangat terkait. Sehingga jalinan kerjasama yang profesional harus diutamakan guna efisiensi dan kelancaran keberlakuan kesepakatan kerja.

Jika dalam upaya penyelesaian terjadi berlarut larut maka penyelesaian dapat melalui pihak penengah pemerintah (P4 / panitia penyelesaian perselisihan perburuhan), namun hal tersebut jarang terjadi karena terkesan berbelit-belit dan

